

„Amit estig raktak, leomlott reggelre” Egy vidéki főiskola fejlesztési stratégiája

A felsőoktatásban kétségtelenül hektikus és kaotikus állapotok uralkodnak, amit a közelről érintettek is hajlamosak az előző kormányzat nyolc évének tulajdonítani, elfeledkezve arról, hogy ez az igazgatási terület több mint húsz éve permanens válságban van. Már a rendszerváltás idejére nyilvánvalóvá vált, hogy a képzés a társadalom túlságosan szűk rétege számára biztosít diplomát, de ahogyan a kormányzás más területein, az oktatáspolitikában sem voltak kész receptek, végiggondolt megoldások a problémák orvoslására. Az elkerülhetetlen döntések előre nem látott következményekkel jártak, s a folytonos korrekciós kísérletek a káosz érzetét keltik. Senki nem tudhatja, mi lesz a minisztérium következő lépése, s az egzisztenciális bizonytalanság áthatja a felsőoktatás egészét.

A belátás, hogy lényegesen nagyobb számú diplomás munkaerő képzésére van szükség, mint amennyit a szocializmus korszakában a hatalom engedélyezett, végül oda vezetett, hogy túl sok felsőoktatási intézmény jött létre, amelyek némelyike köztudomásúan alacsony színvonalú diplomagyár. Ennek ellenére, máig nem sikerült eldönteni, hogy belőlük mennyit, melyeket, s milyen módon kellene megszüntetni. Semelyik intézmény nincs tehát biztonságban, amit a legjobban talán egy 2011 áprilisában kiszivárgott, majd rövidesen cáfolt hír mutat, ami azzal rémisztette az érintetteket, hogy az állam által támogatott egyetemről esetleg elég lenne három.

Annyi bizonyosnak tűnik, hogy a jövőben jelentősebb központi támogatásban legfeljebb a nívósak reménykedhetnek, a színvonal emelésének kulcsa pedig a jól megválasztott kutatási-fejlesztési-innovációs stratégia. Az elmúlt években a támogatás reményében az intézmények igyekeztek is a lehető legkorszerűbb, megvalósíthatónak tűnő stratégiát letenni a minisztérium asztalára. Ám a jelenlegi struktúrában („ingyenes” felsőoktatás) a kisebbeknek és újabbaknak a színvonalas fejlesztésre önerőből végképp nincs elég pénzük. A magasabb nívó eléréséhez az államtól várnak segítséget, vagyis eleve kétséges, hogy a szép tervek megvalósulhatnak, ráadásul a mégoly kiváló stratégiák sem alkalmasak az intézmény meglévő szervezeti hibáinak kiküszöbölésére: amit célul tűznek ki, megbukhat a modernizációt fenyegetésnek tekintő belső ellenálláson.

Az alábbiakban egy állami támogatású vidéki intézmény, a Nyíregyházi Főiskola (NYF) 2010-ben elfogadott K+F+I stratégiájának szövegét alapul véve azt elemzem, hogy a rokon-szenves tervek megvalósítását hogyan áthatja alá az intézmény érvényben lévő Szervezeti és Működési Szabályzatának (SZMSZ) némely tétele. Az elemzés során az NYF SZMSZ-ét összevetem két állami támogatású egyetem, a Szegedi Tudományegyetem (SZTE) és az Eötvös Loránd Tudományegyetem (ELTE), illetve egy másik főiskola, a kizárólag magyar

magántőkével létrehozott magán felsőoktatási intézmény, az óbudai Zsigmond Király Főiskola (ZSKF) Szervezeti és Működési Szabályzatával.¹

(A Nyíregyházi Főiskola néven 2000 óta működő, öt karból álló intézmény nem a rendszerváltást követő iskola-alapítási láz szülötte: a városban 1947-től folyik tanítóképzés, s 1971-ben egy mezőgazdasági főiskolát is létrehozta. Jelenleg 30 alapszakon és 16 mester szakon folyik akkreditált oktatás.)

*

Az NYF K+F+I stratégiájának címlapon található felcíme pontosan összefoglalja az intézmény távlati célkitűzését: „Regionális versenyképesség növelése”. A szöveg alkotóinak belső kétségeit azonban már a bevezető rész, a „Vezetői összefoglaló” elárulja: „[a]mikor a legjobb oktatási-képzési és kutatás-fejlesztési feltételeket biztosítjuk, illetve alakítjuk ki az intézményünkben, akkor tisztában vagyunk azzal, hogy a kutatás színvonala erősíti az oktatás színvonalát is. A Nyíregyházi Főiskola munkatársainak és hallgatóinak fokozniuk kell egyéni teljesítményüket is”² (4.). Míg a szerzőknek nincsen kétségük, hogy a főiskola képes lesz a legjobb kutatási-fejlesztési feltételeket biztosítani, az oktatás színvonalát nem találják megfelelőnek, s e tekintetben az oktatókat és hallgatókat egyaránt hibáztatják. A már megtett erőfeszítések ellenére arra a következtetésre jutnak tehát, hogy további humán erőforrás fejlesztésre és eredményesebb K+F+I potenciál kialakítására van szükség, már csak azért is, mert a K+F+I tevékenységet illetően „jellemző volt a partikuláris érdek érvényesülése, az integráló szaktekintélyek hiányában kevés tudományos műhely alakult ki” (5.). Vagyis véleményük szerint nemcsak az oktatás színvonala, hanem a kutatás-fejlesztés eredményessége is az oktatókon múlik (nem volt elég szaktekintély), bár azt is ismételtlen leszögezik, hogy a kutatás-fejlesztés színvonala hatással van, sőt „jelentősen határozza meg az oktatás színvonalát is” (5.). A dokumentumban olvasható SWOT (Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats) elemzésből szintén az világlik ki, hogy a főiskola „humán erőforrás” problémával küzd: a „Gyengeségek” listáján első helyen ugyanis a K+F műhelyek alacsony száma szerepel, miközben az olvasó számára nem világos, hogy mi értendő „a kiváló K+F teljesítményű szenior kollégák önérvényesítő erején”, amit az „Erősségek”-hez soroltak (7.).

A gyengeségek leküzdésének a SWOT elemzések alapján kijelölt fő eszköze a tudományos műhelyek és iskolák szervezése és „a kiváló kutatói teljesítményű szenior és a PhD/DLA doktorandusz kollégák részvételének ösztönzése és támogatása a kutatási-fejlesztési projekteken” (8.) – ami arra enged következtetni, hogy a tudományos fokozattal rendelkező oktatók „önérvényesítő erejüket” nem a főiskolának is hasznos projekteken

1 Az Eötvös Loránd Tudományegyetem Szervezeti és Működési Szabályzata. III. kötet: Foglalkoztatási követelményrendszer (2007). http://www.elte.hu/file/ELTE_SZMSZ_III.pdf.

A Nyíregyházi Főiskola K+F+I stratégiája (2010). http://www.nyf.hu/sites/default/files/u5/EGYEB_INFORMACIOK/adminisztracio/szabalyzatok/intezmenyi_dokumentumok/kfi_strategia.pdf.

A Nyíregyházi Főiskola Szervezeti és Működési Szabályzata (2008). http://www.nyf.hu/sites/default/files/u5/EGYEB_INFORMACIOK/adminisztracio/szabalyzatok/1_szervezeti_es_mukodesi.pdf.

A Szegedi Tudományegyetem Szervezeti és Működési Szabályzata (2007) I. kötet: (<http://www3.u-szeged.hu/kepek/upload/2007-10/9f3b41bf3dd4-423a-b01b-4a9d1a4f8e91/SZMSZ2007.pdf>), II. kötet:

Foglalkoztatási követelményrendszer (2008). (http://www3.u-szeged.hu/kepek/upload/2008-09/9f3b41bf3dd4-423a-b01b-4a9d1a4f8e91/Foglalk_szab.pdf).

A Zsigmond Király Főiskola Foglalkoztatási követelményrendszere (2010). (<http://www.zskf.hu/uploaded/20092010/Szab2010/FKR%20100420.pdf>)

2 http://www.nyf.hu/sites/default/files/u5/EGYEB_INFORMACIOK/adminisztracio/szabalyzatok/intezmenyi_dokumentumok/kfi_strategia.pdf

hasznosítják, kiaknázatlan potenciáljuk tehát az NYF szempontjából lehet, hogy mégis a „Gyengeség” oldalhoz tartozik, s belső, működési anomáliára utal – arra, hogy nincs módjuk vagy lehetőségük tudományos műhelyek létrehozására. Utóbbi feltételezést látszik megerősíteni az a megállapítás, hogy az „elegendő számú és teljesítményű kutatócsoport” létrejöttéhez „sok esetben hiányoznak a K+F-et támogató szervezeti kultúra elemei is” (9.).

Az „Összefoglalóban” a regionális tudáscentrum pozíciójának eléréséhez szükséges feltételként a szöveg elsőként ismét a tudományos műhelyeket említi. „A jövőbeli sikeressége érdekében a főiskolának tehát belső és külső K+F+I együttműködési hálózatokat kell kialakítania” – a „belső hálózatok csomópontjaiban” olyan, a Tudományos Tanács által koordinált tudományos műhelyekkel, „amelyeknek irányítását a kiváló tudományos teljesítménnyel rendelkező és iskolateremtő senior akadémiai munkatársak végzik” (23.). Legelőbb azonban fel kellene tární, hogy miért nem működnek műhelyek, ha egyszer a főiskolán megfelelően kvalifikált oktatók dolgoznak, amihez hasznos lenne tisztázni, hogy mit takar a fejlesztési terv utolsó oldalán váratlanul felbukkant új kifejezés, az „akadémiai munkatárs”. Nem arról árulkodik-e esetleg, hogy a szöveg írói a „kiváló teljesítményű senior kollégákat” tudat alatt mégsem tartják műhelyek alapítására alkalmasnak?³

*

Mivel az elmúlt húsz évben létesült új intézményeknek nem állt módjukban saját oktatói gárdát kinevelni, s mert az akkreditációhoz (és a műhelyekhez) kandidátusi vagy PhD fokozattal rendelkező munkatársakra van szükség, a főiskolák ilyen, már kész „seniorokat” keresnek. (Az előző rendszerben is működő egyetemeknek természetesen saját nevelésű oktatói is vannak, bár a megnőtt hallgatói létszám miatt ők is rákényszerülnek az „agyelszívásra”.) Az új oktatók felvételét a szervezeti és működési szabályzatok „foglalkoztatási követelményrendszere” szabályozza. Az alap a 2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról (Ftv.),⁴ amelyet az egyes intézmények a saját igényeiknek megfelelően módosítottak. A továbbiakban azt tekintem át, hogy az NYF és a vele összehasonlított intézmények milyen kritériumok alapján választják ki a tudományos fokozattal már rendelkező jelöltek közül főiskolai docenseiket és főiskolai tanáraikat. Mivel az ELTE 2003-ra egyetemi karként integrálta a korábbi főiskolai karokat, ott 2009-től főiskolai docensi és főiskolai tanári munkakörre pályázat nem írható ki. Azokat a már foglalkoztatott főiskolai docenseket, akiket 2014 augusztusáig nem neveznek ki egyetemi docenssé, illetve akik e határidőig nem teljesítik az egyetemi docensekre vonatkozó feltételeket, adjunktusi munkakörbe sorolják vissza (ELTE, SZMSZ III. köt. 55. §). Az ELTE esetében ezért az egyetemi docensi alkalmazáshoz szükséges követelményeket veszem alapul, amely munkakör az Ftv. szerint megfelel a főiskolai tanárokénak.⁵ A Juhász Gyula Pedagógusképző

3 Mindehhez érdemes lenne meghatározni, mi tekinthető műhelynek vagy kutatócsoportnak, ahogyan azt az SZTE teszi: „[a] kutatócsoport több oktatási szervezeti egység (intézet, tanszék, szakcsoport) profiljába tartozó területen kutatást folytató, a fenti szervezeti egységek munkatársai önkéntes csatlakozásával létrehozott, gazdálkodási jogkörrel felruházott szervezeti egység” (SZTE, SZMSZ I. köt. 29.).

4 2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=aa0500139.tv

5 „A főiskolai tanári és az egyetemi docensi munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezze doktori fokozattal, és alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson, továbbá rendelkezze megfelelő, az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal.” (Ftv. 87. § [3].)

Kart is magában foglaló Szegedi Tudományegyetemen továbbra is alkalmaznak főiskolai docenseket és tanárokat.

Bár a cél a minél magasabb minősítésű munkaerő megszerzése, meglepő módon a Nyíregyházi Főiskola a doktori fokozattal már rendelkező főiskolai docensek és főiskolai tanárok esetében szigorúbb, nehezebben teljesíthető feltételeket támaszt, mint a külső munkaerőre nála kevésbé rászoruló, jó hírnevű Szegedi Tudományegyetem.

Főiskolai docensek alkalmazási követelményei:

NYF:

- a) legalább nyolc év eredményes felsőoktatási tevékenység vagy szakmai gyakorlat;
- b) doktori fokozat szerzésétől számított legalább három év szakmai gyakorlat;
- c) magyar vagy idegen nyelven megjelent, saját kutatásokat dokumentáló önálló, vagy társszerzőkkel megírt publikációk és/vagy önállóan, vagy társszerzővel hazai tudományos konferencián megtartott előadás(ok);
- d) doktori fokozat;
- e) a főiskolai docensnek alkalmasnak kell lennie hallgatók és tanársegédek tanulmányi, tudományos illetve művészi munkájának vezetésére, mentortanári funkciók ellátására;
- f) jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása;
- g) az oktatott tantárgyakból előadások tartása, vizsgáztatás, szükség esetén vizsgabizottság vezetése és megbízás alapján részvétel a záróvizsga bizottságban; szakdolgozatok vezetésében való részvétel;
- h) a szakterület gazdasági, társadalmi vonatkozásainak ismerete;
- i) pályázatokon részvétel, kutatási/szakmai megbízások szerzése;
- j) aktív részvétel a főiskolai, a kari, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben és szakmai rendezvényeken. (73.§.)

SZTE:

- a) rendelkezzen legalább öt éves szakmai gyakorlattal, amelybe a doktoranduszként végzett oktatás/kutatás is beleszámít;
- b) rendelkezzen doktori (PhD/DLA) fokozattal;
- c) rendelkezzen *magas színvonalú* ismeretekkel az oktatott tantárgyból és *megfelelő* ismeretekkel a kapcsoló tudományterületekről;
- d) legyen képes *színvonalas* előadások és gyakorlatok rendszeres tartására;
- e) legyen alkalmas a hallgatók és a beosztott oktatók tanulmányi és tudományos munkájának irányítására;
- f) rendelkezzen igazoltan *elismert* oktató, kutató vagy *kiemelkedő* szakmai-gyakorlati tevékenységgel;
- g) rendelkezzen saját kutatásokat dokumentáló önálló publikációkkal, saját vagy társszerzőkkel írt jegyzettel. (II. köt. 23.)

Főiskolai tanárok alkalmazási követelményei:

NYF:

- a) a legalább tíz év szakmai gyakorlat, amelyből legalább öt év oktatói-kutatói munka, amelytől kivételes szakmai és tudományos siker, elismertség esetén el is lehet térni;
- b) docensi munkakörbe történő kinevezéstől számított legalább öt év szakmai gyakorlat;

- c) alkalmasnak kell lennie hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson;
- d) a jelölt szaktudományának, illetve az általa oktatott diszciplína nemzetközi szintű ismerete, és ennek alap- és mesterszakon történő előadására való képesség;
- e) doktori fokozat;
- f) önállóan vagy társszerzővel megírt jegyzetek, tudományos tevékenységet dokumentáló hazai publikációk, önálló vagy társszerzővel megírt publikáció(k), hazai, nemzetközi vagy külföldi tudományos konferencián tartott előadások, továbbá az adott tudományos és művészeti területen elvárt hivatkozások dokumentálása;
- g) pályázatokban való részvétel, vezetés;
- h) tudományszervezői tevékenység, részvétel a hazai szakos bizottságokban;
- i) a szakterület gazdasági, társadalmi vonatkozásainak ismerete. (73.§.)

SZTE:

- a) rendelkezzen legalább nyolc éves szakmai gyakorlattal;
- b) rendelkezzen doktori (PhD/DLA) fokozattal;
- c) nemzetközi szinten ismerje és művelje tudományterületét;
- d) legyen képes új tantárgyak tartalmának kidolgozására, bevezetésére, előadásainak *magas szintű* megtartására;
- e) legyen alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére. Vezessen önálló kutatómunkát és kutatócsoportot;
- f) hazai szakmai körökben tegye elismertté munkáját;
- g) rendelkezzen önállóan vagy társszerzőkkel írt jegyzettel, hazai és nemzetközi publikációkkal. (II. köt. 24.)

Az NYF a *főiskolai docensi* munkakörben történő alkalmazáshoz legalább nyolc év felsőoktatási tevékenységet vagy szakmai gyakorlatot ír elő, míg az SZTE-n elég öt év, amibe még a doktoranduszság ideje is beleszámít (az Ftv.-ben a munkaköri leírásoknál nem szerepel időbeli kritérium). A *főiskolai tanárok* esetében az NYF-en legalább tíz év szakmai gyakorlat szükséges, „amelyből legalább öt év [az] oktatói-kutatói munka”, míg a SZTE beéri nyolc év szakmai gyakorlattal. Vagyis a munkavállalónak elméletileg könnyebb az ország egyik legnívósabb egyetemén álláshoz jutnia, mint a középmezőnybe tartozó főiskolán.

Az NYF szigorúbb időbeli megkötéseket tartalmazó, szemre is terjedelmesebb követelményrendszere azonban csak látszólag vezet jobb minőséghez. Az észak-alföldi főiskola ugyanis, a szegedi egyetemtól eltérően nem várja el a *főiskolai docenstől*, hogy „rendelkezzen igazoltan elismert oktató, kutató vagy kiemelkedő szakmai-gyakorlati tevékenységgel” [SZTE, főiskolai docensi követelmények (f) pont], sőt semelyik téren nem kívánja meg, hogy munkássága „elismert” vagy „kiemelkedő” legyen. Ugyanígy, az NYF szabályzatában a *főiskolai tanárookra* vonatkozó kívánalmak közt nem szerepel, hogy az illető „nemzetközi szinten ismerje és művelje tudományterületét” [SZTE, főiskolai tanári követelmények (c) pont], tehát nem elvárás, hogy részt vegyen a szakterülete nemzetközi tudományos diskurzusában. Az NYF-en elég, ha csak ismeri szakterületének külföldi eredményeit [NYF, főiskolai tanári követelmények (d) pont]. A Szegedi Tudományegyetemen a *főiskolai tanárnak* képesnek kell lennie „új tantárgyak tartalmának kidolgozására, be-

vezetésére, előadásainak magas szintű megtartására”, s elvárják tőle, hogy „hazai szakmai körökben tegye elismertté munkáját” [SZTE, főiskolai tanári követelmények (d) és (f) pont]. Az NYF-en elég, ha a tantárgyak már meglévő anyagát tanítja, s munkájának országos szakmai elismertetéséről szó sincs [NYF, főiskolai tanári követelmények (d) pont]. A Nyíregyházi Főiskola K+F+I stratégiájának fő célkitűzését – a tudományos műhelyek létrehozását – tekintetbe véve a legfigyelemreméltóbb különbség a két SZMSZ *főiskolai tanárookra* vonatkozó követelményei közt az, hogy Szegeden elvárják az illetőtől, „[v]ezessen önálló kutatómunkát és kutatócsoportot” [SZTE, főiskolai tanári követelmények (e) pont], Nyíregyházán azonban nem.

Az NYF szervezeti és működési szabályzata szakmai téren jóval kevesebbet kíván meg munkatársaitól, mint az SZTE-é, s ezt jól mutatja, hogy míg utóbbi velük kapcsolatban rendszeresen használ az eredményességükre vonatkozó jelzőket, mint például „magas színvonalú, elismert, kiemelkedő”, az észak-alföldi főiskola azonos célt szolgáló dokumentumában nem találni hasonlókat. Az NYF alkalmazási követelményei önbizalomhiányt, kisebbségi érzést tükröznek, s ebből következően a szakmai ranglétrán történő előmenetel kevésbé a tudományos életben elért eredményektől függ, mint a munkaviszony hosszától – akár a közoktatásban. Nyíregyházán nagy valószínűséggel nem abból a *főiskolai docensből* lesz *főiskolai tanár*, akinek oktató-kutató tevékenysége „igazoltan elismert”, hanem abból, aki „docensi munkakörbe történő kinevezéstől számított legalább öt év szakmai gyakorlatot” teljesített [NYF, főiskolai tanári követelmények (b) pont], amely utóbbi kívánalom az SZTE SZMSZ-ében nem szerepel.

Ha az NYF-et az ELTE-vel hasonlítjuk össze, ugyancsak az derül ki, hogy szinte könnyebb egyetemi docensi alkalmazást nyerni az ELTE-n, mint főiskolai docensit az NYF-en. Az ELTE-n a főiskolai tanárnak megfelelő *egyetemi docensi* kinevezés feltételei az alábbiak:

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal és habilitációval rendelkezik;
- b) oktató és tudományos, illetve szakmai tevékenységével igazolta, hogy alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve szakmai munkájának vezetésére;
- c) idegen nyelven is képes előadás tartására;
- d) rendelkezik megfelelő, az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal;
- e) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is;
- f) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat;
- g) széles körű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint szakmai közéleti elismertséggel rendelkezik. (ELTE, SZMSZ III. kötet 56. §)

További feltétel, hogy a jelölt felsőoktatási intézményben, jogviszony keretében korábban legalább 8 év oktatási tevékenységet végezzen, amibe a kari tanács véleménye alapján 3 év szakirányú munkavégzés, illetve egyéb önálló szakirányú tevékenység beszámítható (uo.). Az NYF e tekintetben szigorúbb, mint az ELTE: míg utóbbi beszámít(hat) például három év kutatóintézeti munkát, a főiskola nemcsak a legalább nyolc év felsőoktatási tevékenységhez ragaszkodik, hanem azt is előírja, hogy a doktori fokozat megszerzését követően még legalább három éves szakmai gyakorlattal kell rendelkeznie. Amíg tehát az ELTE *egyetemi docensként* alkalmazhat egy olyan személyt (ha habilitál), aki 3 évig dolgozott egy kutatóintézetben mint tudományos munkatárs, majd öt éven át tanított egy főiskolán, amely munkaviszonyának utolsó évében védte meg doktori disszertációját, az

illetőt saját szabályzata értelmében az NYF nem vehetné fel *főiskolai docensnek*. Nem csoda, hogy Nyíregyházának úgy kell vadásznia alkalmasnak ítélt jelöltek után, pedig ott a jövőző főiskola docensnek arra nem is kell képesnek lennie, hogy idegen nyelven előadást tartson, ezt csak a főiskolai tanártól várják el.

A Zsigmond Király Főiskola 2010. évi Foglalkoztatási követelményrendszere (FK) *főiskolai és egyetemi docensek* alkalmazása esetén megelégszik 5 év felsőoktatási gyakorlattal:

- (1) A főiskolai docensi munkakörben követelmény az oktatói alapkövetelményeken kívül:
 - a) a doktori fokozat megléte;
 - b) alkalmasság a hallgatók, a tanársegédek tanulmányi, tudományos munkájának vezetésére;
 - c) legalább 8 éves eredményes szakmai – ezen belül legalább 5 év felsőoktatási – gyakorlat, szakmai publikációk;
 - d) a szakterület elmélyült, a nemzetközi szakmai gyakorlatot is magában foglaló ismerete;
 - e) színvonalas előadói felkészültség, illetve kiemelkedő nyelvoktatói készség;
 - f) eredményes tudományos kutatói tevékenység;
 - g) önálló tananyag-készítési képesség;
 - h) irányító és elemző készség;
 - i) legalább egy idegen nyelv előadói készségű nyelvismerete.
- (2) Egyetemi docensi kinevezésnél az (1) bekezdésen túl követelmény, hogy idegen nyelven előadást tartson, és rendelkezze legalább 5 év oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal. (ZSKF, FK 13.§.)

Az óbudai főiskolán a két kategória közti egyetlen különbség az, hogy miközben a *főiskolai docensnek* is magas szinten kell legalább egy idegen nyelven tudnia [(i) pont], az *egyetemi docensnek* képesnek kell lennie idegen nyelvű előadások tartására is. Mint láttuk, az NYF-en a *főiskolai docensek* esetében a nyelvtudás nem követelmény.

A nyíregyházi SZMSZ kritériumrendszere mintha a főiskola fejlesztését illetően egyfajta szervezeti ellenállást tükrözne, amelynek alapja a megszövegezők félelme a változástól. Néhányan úgy érezhetik, hogy „nem leszünk képesek az új követelményeknek megfelelni”, s elképzelhető, hogy a követelményrendszer megszövegezői közt akadnak, akik saját hatalmi pozícióikat féltik (Bakacsi 1996:287–289).⁶ Az egzisztenciális félelem szabotázs jellegű cselekedetekre készíthet, legalábbis erre enged következtetni, hogy az NYF egyik karának vezetői az elmúlt időszakban éltek az SZMSZ-be belefoglalt lehetőséggel, miszerint „[h]a az oktató munkahelyet változtat, ... a munkáltató az előző munkáltatónál elért vagy annál alacsonyabb munkaköri címnek megfelelő munkakörben is foglalkoztathatja” (NYF, SZMSZ 70.§). Két, korábban nem állami főiskolán tíz éven át főiskolai tanárként alkalmazott, az SZMSZ főiskolai tanárok iránt felállított elvárásainak minden tekintetben megfelelő munkaerőt is főiskolai docensként alkalmaztak, amivel a főiskola kárára saját, fenyegetettnek vélt pozícióikat védelmezték. Az érdekonfliktus következtében történt leminősítés a szervezet egésze szempontjából diszfunkcionális, hiszen a kutatói műhely létrehozására és vezetésére egyébként alkalmas új munkatársak az oktatás mellett, kutatás helyett, kénytelenek kiesett jövedelmük pótlásával foglalkozni. A partikuláris érdekek elleni fellépésre a főiskola rektorának nincs elég felhatalmazása. Míg a Szegedi Tudományegyetemen a rektor „kizárólagos hatáskörébe tartozik ... az egyetemi

⁶ Bakacsi Gyula (1996) *Szervezeti magatartás és vezetés*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.

és főiskolai tanári kinevezés és felmentés kezdeményezése, a közalkalmazotti jogviszony módosítása, az egyetemi és főiskolai docens, a kutató professzor ... kinevezése és a közalkalmazotti jogviszony módosítása, megszüntetése” (SZTE, SZMSZ I. köt. 15–16.), a Nyíregyházi Főiskolán a Szenátus az, amelynek hatásköre „az egyetemi és főiskolai tanárok kinevezésére és felmentésére [történő] előterjesztés” (NYF, SZMSZ, 15.).

A főiskola érvényben lévő Szervezeti és Működési Szabályzata alkalmas az NYF „egyetemes” érdekeivel szemben a partikulás érdekek érvényesítésére, a K+F+I stratégiában megfogalmazott célkitűzések megvalósításának hátráltatására. Ahhoz, hogy az Intézmény a jelenleginél sikeresebb legyen, ami túlélésének záloga, az SZMSZ újragondolására és módosítására lenne szükség.

Bitter Mihály

A tanárképzés harmadik ciklusa – kérdések és lehetőségek

A Bologna-folyamat által meghatározott harmadik ciklus, az – európai döntéshozók szándéka szerint 2011-től – egységes PhD képzés idén először fogadhat olyan egyetemi végzettségű jelentkezőket, akik már felsőfokú képzésük teljes idejét a bolognai rendszerben töltötték ki. Így, miközben sor kerülhet a mesterképzések első tanulságainak levonására, a működés erényeinek és buktatóinak elemzésére, már most figyelmet kell fordítani arra is, milyen módon alakul tényleges harmadik lépcsőfokká a doktori képzés. A korábbi oktatáspolitikai szándékok ugyanis egyelőre csak részben teljesültek: szó sincs például a döntéshozók által várt egységességről, a legtöbb európai országban egymás mellett, olykor keveredve működik a hagyományos, mester-tanítvány viszonyra épülő, kutatóorientált képzés, és az újabb keletű, szorosabban strukturált, a doktorjelölteket inkább hallgatónak, mintsem fiatal kutatónak tekintő oktatás.¹ A sokszínűségben Anglia és Ausztrália jár az élen: ezekben az országokban ma is hat különböző módon lehet elnyerni a doktori címet; ráadásul a képzés expanziója más országok számára is vonzóvá teheti az angolszász modell egyes elemeit.

A harmadik képzési ciklus expanziójának kérdésével foglalkozó szakirodalom viszonylag egységesen foglal állást abban, hogy a tömegesedés egyértelmű tendencia; az egyes szerzők legfeljebb az okokat rangsorolják eltérő módon. Kehm elsődlegesnek tartja, hogy a nemzeti és regionális fejlesztési stratégiákban – a tudásalapú társadalom létrehozásában – tölt be fontos szerepet a doktori képzés, európai szinten pedig kötődik a Lisszaboni Stratégiához, amely a kutatás-fejlesztés terén kíván egységes európai térséget létrehozni.² Az Európai Kutatóegyetemek Szövetsége (League of European Research Universities) tanulmányának szerzői inkább a munkaerő-piaci igények növekedését jósolják – mind a tudományos, mind a gazdasági, forprofit szférában –, a jól képzett, több területen innovatív szakemberek iránt.³ A növekvő társadalmi igény mellett az egyéni döntések is az expanziót gerjesztik: ha egy korcsoport tagjainak többsége teljesít egy bizonyos szintet az iskolarendszerben, akkor az már

1 Barbara M. Kehm (2009) *New Forms of Doctoral Education and Training in the European Higher Education Area*. <http://www.lsa.umich.edu/UMICH/ceseuc/Home/ACADEMICS/Research%20Projects/International%20Workshop%20on%20Bologna%20Process/Kehm-final-EHEA-Book.pdf>

2 Barbara M. Kehm (2009) *New Forms of Doctoral Education and Training in the European Higher Education Area*.

3 David Bogle (2010) *Doctoral degrees beyond 2010: Training talented researchers for society*. http://www.leru.org/files/publications/LERU_Doctoral_degrees_beyond_2010.pdf